



AGE, EMPLOI, COMPÉTENCES : Vitaliser la gestion de votre effectif

Fiche réalisée par les contributeurs (Aract Occitanie, ARCMSA Occitanie, Carsat Languedoc-Roussillon et Carsat Midi-Pyrénées, CMIST, Direccte Occitanie,) de l'action 1.8 du PRST : Développer une offre de services à destination des entreprises pour promouvoir le vieillissement actif.

DES ÉLÉMENTS DES CONSTATS

Une population active qui évolue

- Les entreprises doivent anticiper un allongement de la vie professionnelle avec une augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite : **de 60 ans en 1990**, l'âge moyen doit passer à **64 ans en 2030**.
- La part des seniors (50 à 64 ans) augmente fortement dans la population active. **De 18% de en 1995**, la part des seniors passe à **28% en 2015**.

Des conditions de travail qui évoluent

- La concurrence et les évolutions du travail **sont indispensables pour les entreprises mais fragilisent vos salariés seniors**.

**Un SENIOR grâce à son expérience
est une PERSONNE RESSOURCE pour votre entreprise**

DES RISQUES POUR VOTRE ENTREPRISE : NE RIEN FAIRE EN TERMES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL COÛTE À L'ENTREPRISE

- Coûts directs importants (cotisation assureurs, indemnisations absence...)
- Perte de compétences (notamment critiques)
- Absentéisme
- Image de l'entreprise détérioré
- Difficulté de recrutement, d'attractivité

Les SENIORS ne sont pas moins performants.

**L'expérience accumulée par les SENIORS COMPENSE
la diminution de leurs capacités liées
au vieillissement biologique.**

UN ENJEU SOCIÉTAL ET UN ENJEU DE PERFORMANCE ÉCONOMIQUE POUR LES ENTREPRISES

Intéressez-vous aux conditions de travail de vos seniors pour améliorer les conditions de travail de TOUS vos salariés.
« Les jeunes d'aujourd'hui sont les seniors de demain ».

De bonnes conditions de travail sont un levier essentiel pour maintenir un bon état de santé de vos salariés et de votre entreprise.

Le travail doit permettre de construire du bien-être et non de créer de l'usure professionnelle qui limite ainsi les possibilités de rester en emploi.

Toute démarche qui vise à prévenir l'usure professionnelle, à améliorer les conditions de travail ou à promouvoir la Qualité de Vie au Travail...

C'est pour l'entreprise la garantie :

D'UNE PERFORMANCE SOCIALE



- Avoir un bon climat social
- Avoir de bonnes relations de travail entre collaborateur
- Disposer de toutes les compétences utiles et nécessaires au bon fonctionnement de l'organisation
- Présenter une belle image de votre entreprise à l'extérieur (fidéliser vos salariés, favoriser l'attractivité...)

D'UNE PERFORMANCE ÉCONOMIQUE



- Avoir un bon climat social
- Réduire l'absentéisme
- Maintenir la productivité
- Maintenir la qualité
- Réduire les coûts économique liés aux remplacement des absents
- Favoriser le recrutement
- Maintenir dans l'emploi des salariés compétents

D'UNE SÉCURITÉ JURIDIQUE POUR L'EMPLOYEUR



- Répondre à l'obligation réglementaire de préserver la santé physique et morale des collaborateurs
- Répondre aux engagements de la branche (sur la QVT et la pénibilité)

Des freins à l'emploi des seniors.

Des représentations sur les seniors pas toujours fondées et qui persistent.

« Les seniors sont plus victimes d'accidents de travail ! »

FAUX

Le risque d'Accident de Travail diminue avec l'âge mais les séquelles sont souvent permanentes. Les seniors ont, avec l'expérience, développé des stratégies de prévention pour mieux faire face aux AT.

(DARES 2010, l'exposition des salariés aux AT et aux MP)